

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra. **17 - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE:** Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado. **a)** Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período. **18 - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:** O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada. **19 - RESCISÃO INDIRETA:** Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais. **20 - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11):** O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador. **1º)** O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador. **2º)** Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado. **3º)** O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço. **21 - SALDO DE SALÁRIOS:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral. **22 - RETENÇÃO DA CTPS:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **48 (quarenta e oito) horas**, de que trata o artigo 29 da CLT. **23 – TRANSFERÊNCIA:** As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. **a)** As transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado. **b)** As despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente. **c)** A transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado. **d)** A não observância



## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho. **24 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO:** Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso. **25 - PONTO ELETRÔNICO:** As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico. **26 - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES:** Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. **27- AUSÊNCIAS LEGAIS:** As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos: **a)** Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; **b)** Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento; **c)** Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; **d)** Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; **e)** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; **f)** No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64; **g)** Nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; **h)** Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; **l)** As ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré natal da empregada gestante. **PARÁGRAFO ÚNICO:** as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico. **28 - JORNADA DE TRABALHO: 1) JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS.** Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias. **2) DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS:** Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais. **29 - BANCO DE HORAS:** Se houver interesse da empresa e dos funcionários este sistema poderá ser aplicado conforme legislação vigente e deverá ser implantado **obrigatoriamente** com

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

anuência e acompanhamento do sindicato profissional. **30 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES:** Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente. **31 – FÉRIAS:** 1º) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso. 2º) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito. 3º) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação. 4º) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST. 5º) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte. 6º) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. **32 - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO:** As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, às empresas deverão fornecer local apropriado para alimentação. **VESTIÁRIOS:** É obrigatório o fornecimento de vestiário com armários bipartidos (duas células por funcionário) e chuveiros, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9; **LABORATÓRIO:** Toda empresa que realiza controle de vetores e pragas urbanas (sinantrópicas) deve possuir laboratório para preparação e fracionamento das formulações, devendo possuir chuveiro lava olho de rápido acionamento, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9; **ENTRADA SEPARADA (ESCRITÓRIO-OPERACIONAL):** Toda empresa de Controle de Vetores e de Pragas Urbanas deve possuir um imóvel cuja entrada dos produtos, materiais de uso dos a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9. **33 - SEGURANÇA NO TRABALHO:** a) Para os trabalhadores em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.” b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao S.E.TH. Votuporanga e Região relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho. **34 – UNIFORMES: UNIFORME -** As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: - 02 (um) uniforme na admissão; - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário; - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.; - Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado; Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos e de acordo com as especificações da empresa.

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

Ex: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas; agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã)". **35 - ATESTADOS MÉDICOS:** As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do **S.E.TH. Votuporanga e Região** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge. **a)** Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica. **b)** A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia. **36 - GARANTIA DE AFASTAMENTO:** Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais. **37 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS:** Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais: **a)** Recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); **b)** Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; **c)** Cumprimento integral desta convenção. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho. **38 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI:** O desconto da Contribuição Sindical em favor do S.E.T.H. VOTUPORANGA será efetuado apenas dos trabalhadores que autorizarem de maneira prévia e expressa, conforme dispõe o Art. 611 - B da Lei 13467/17. **39 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS:** A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembléia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região com observância do quanto estabelecido nos Artigos 513 e 545 da CLT, sendo de sua

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

responsabilidade o conteúdo da mesma. Fica estabelecido que ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX – com AR, à Entidade Sindical Profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, por ocasião da citação, além de comprovar o chamamento na lide da Entidade Sindical Profissional. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, a Entidade Sindical Profissional deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias através de ordem de pagamento identificada, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, ou da celebração de acordo judicial, devidamente homologado.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** No percentual mensal de 2% (dois por cento) sobre os salários, a ser recolhido a favor do Sindicato profissional em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o dia 10 (dez) de cada mês.

**Parágrafo Primeiro:** Fica limitado o desconto da contribuição assistencial profissional a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por cada funcionário.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão remeter juntamente com a guia de pagamento a relação nominal dos empregados com os descontos efetuados.

**Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

**40 - MENSALIDADES SINDICAIS:** As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

**41 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Fica acordado entre as partes, a constituição da comissão de conciliação prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

**42 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE:** Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante, não será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

**43 - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS:** É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

**Parágrafo único.** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**44 - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

o funcionamento da comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº 13.467/2017. **Parágrafo Primeiro-** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes da regulamentação padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral. **45 - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO:** 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários; 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas aos trabalhadores, existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais. **46 - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO:** As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DA FEMACO.** a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual. b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades. **47 – HOMOLOGAÇÕES:** As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais. a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo. b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula. c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, **exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;** d) Quando a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação. **48 - PRAZOS E MULTAS:** As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida,

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país. **49 - PAGAMENTOS E REPASSES:** Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, e-mail ou site da entidade sindical. **50 - CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS- CRTS:** As contribuições de Relações Trabalhistas e sindicais, são devidas pelas empresas ao SINDPRAG, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero virgula quatro por cento), da folha de pagamento, com base de cálculo do FGTS. Transcrita e aprovada a pauta de reivindicações, o Sr. Presidente colocou em votação as ordens "C", "D" e "E", todas aprovadas por unanimidade pelos trabalhadores presentes na assembleia. Em seguida, explanou o Sr. Presidente sobre a ordem "F", antes de ser votada, que ficará as Empresas e o Sindicato Patronal, por meio desta ata, cientes de que se não houver acordo quanto ao reajuste salarial e demais cláusulas da convenção, que poderá ocorrer greve geral da categoria, e na sequência foi aberta a votação e aprovada por todos os trabalhadores a Decretação de Estado de Greve. Ao fim da votação, o Sr. Tesoureiro tomou a palavra para discutir a aprovação do percentual de contribuição em favor do sindicato, explanando que a assembleia foi aberta a todos os trabalhadores, associados ou não associados e sobre a importância da contribuição, para que a entidade sindical possa dar continuidade aos trabalhos que desenvolve junto a categoria, disponibilizando os benefícios e convênios a todos os trabalhadores, considerando também que a representação da categoria não depende do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois se torna integrante da mesma a partir de sua contratação, sendo todos abrangidos pela convenção coletiva, instrumento que garante diversos benefícios sociais que não são garantidos em lei, dessa forma, propôs um percentual de 2% (dois por cento) mensalmente, sobre os salários nominais já reajustados, a título de Contribuição Assistencial e em seguida abriu a votação para sua proposta. Durante a votação, houve questionamentos e o percentual não foi aprovado pela maior parte dos trabalhadores, sendo assim, os mesmos propuseram que o percentual de 2% (dois por cento) seja sobre os pisos da convenção coletiva e tenha um limite de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) de desconto por trabalhador. A proposta foi aceita pelo Sr. Tesoureiro e então a contribuição foi novamente colocada em votação e desta vez aprovada pela maioria dos presentes na assembleia, sendo esclarecido ainda, que a contribuição atinge a todos os trabalhadores associados ou não do sindicato, e que o desconto e não repasse a entidade sindical, faz com que o ônus pelo pagamento se reverta a empresa, podendo inclusive ser acrescido de juros e correções conforme a lei. Aprovado o percentual da contribuição, o Sr. Tesoureiro novamente abriu as discussões para ser votado o prazo de oposição ao aludido desconto, propondo que a carta de posição seja protocolada de próprio punho na sede do sindicato em horário comercial de funcionamento, e 10 (dez) dias antes do primeiro recolhimento, e na sequência, foi aberta a

## **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIÃO**

votação, e após alguns esclarecimentos, foi realizada a contagem de votos e constatou-se aprovado o prazo para apresentação de oposição a contribuição. Ao fim das discussões e explicações, o Sr. Presidente tomou a palavra para "Deliberar sobre à assembléia permanente até o final da Campanha Salarial 2019", que também foi colocada em votação e aprovada por unanimidade. Chegando a última ordem do dia, o Sr. Presidente deu espaço e liberdade a quem desejasse se manifestar, independente do tema ou assunto, porém quando mais ninguém quis fazer uso da palavra, foi encerrada a assembléia. Nada mais havendo a ser tratado, foi transcrita a presente ata por ordem do Sr. Secretário que após lida e achada conforme, seguirá assinada por todos os membros da mesa diretora.

  
**Antonio Caneff de Freitas**  
*Presidente*

  
**Odair Inocêncio da Silva**  
*Secretário*

  
**Valdemar Alves**  
*Tesoureiro*